National Defence / Défense nationale

Interim Report on

Quality of Life

in the Canadian Forces

presented to the
Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs

Canada

Pay and Allowances

1. **That the pay gap between Non-Commissioned Members and their Public Service equivalents be closed no later than 1 April 1999.**

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, Non-Commissioned Members received a 1.13% "catch-up" pay increase, which restored full comparability with the public service to that point.

2. **That the base pay gap between General Service Officers and their Public Service equivalents be closed by December 1999.**

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, General Service Officers received a 7.02% "catch-up" pay increase, which restored full comparability with the public service to that point. It is noted that this initiative was completed earlier than the December 1999 time frame recommended by SCONDVA.

3. **That, effective 1 April 1999 the pay for Privates, Second- Lieutenants and Lieutenants, essentially entry-level ranks, be increased by not less than 10%.**

The recommendation to increase entry level pay was accepted and implemented. The Department, in conjunction with Treasury Board, developed new benchmarks for the pay of Privates, Second-Lieutenants and Lieutenants that allow comparison with their counterparts in the Public Service. The resulting overall average pay increases, including those for other pay elements, were approximately 14.4% for Privates and 18.1% for Second-Lieutenants and Lieutenants. The entry-level component increases for these groups were 6.67% and 5.4% respectively.

4. **That, effective 1 April 1999, the pay for Non-Commissioned Members be increased by approximately 6%; for Captains, through and including Lieutenant Colonels, by approximately 3%; and for Colonels and above by approximately 2%.**

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, total average pay increases (less comparability increases in recommendations 1 and 2, and not including entry-level pay increases) were 6.081% for Non-Commissioned Members and 4.704% for General Service Officers (Captain through Lieutenant Colonel). An average 2.01% increase was achieved for Colonels and above through implementation of recently revised benchmarks with the Public Service.

5. **That the Canadian Forces pay increases should then mirror the economic increases of the Public Service and be granted in a timely fashion.**

This recommendation was accepted. The Government has committed itself to providing the Department with the necessary additional funds to expeditiously match future increases in compensation for the Public Service.

6. **That the Department of National Defence pursue initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves and report annually to SCONDVA on the progress achieved.**

This recommendation was accepted in principle and is being implemented as part of the Canadian Forces Superannuation Act (CFSA) Review Project, which has the mandate to identify CFSA areas that require change and to develop proposals in response to those requirements. The review, which is currently taking place in conjunction with the Government's overall review of federal public sector pension plans, will specifically address the issue of introducing an appropriate pension plan for reservists. A Request for Proposal (RFP), to select a pension consulting company to develop and recommend suitable options to establish a reserve pension plan is being drafted; the RFP is expected to be issued during the first quarter of 2000.

7. **That, in the interim, the Department of National Defence immediately rectify the current problems with the Reserve Force pay system by 31 December 1999.**

This recommendation was accepted and is being implemented. As stated in the response to recommendation 8, the new integrated pay system will serve both Regular and Reserve Force personnel. In the interim, a team was established to reconcile individual Reserve pay accounts, and special steps have been taken to ensure that an individual's pay will be accurate and paid in a timely manner even if there are problems with the pay system. Additionally, reserve unit pay clerks have benefited from refresher training, and a special 1-800 number is now available to handle queries or problems from Reservists regarding their pay.

8. **That, by 31 December 1999, as soon as practicable, a common pay system be adopted for the Regular Force and the Reserves.**

The recommendation was accepted in principle and will be implemented in 2000. A major re-programming of the Regular Force pay system is essential and must take priority to correct any possibleY2K problems. As early as practicable in 2000, common pay services to both Regular and Reserve Force personnel will be implemented.

9. **That the Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and the values assigned properly reflect the uniqueness of military service and that the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.**

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, the Military Factor value for Non-Commissioned Members was increased from 4.0% to 7.5%. For General Service Officers (Lieutenant Colonel and below) it was increased from 4.0% to 6.5%. These increases provided a large portion of the overall pay increases noted in recommendation 4.

10. That the Department of National Defence, in recognizing that overtime is a reality of military service, re-examine the valuations of the overtime factor in order that they properly reflect the workloads experienced by CF personnel and report to SCONDVA on an annual basis. The calculation for overtime should remain integrated to the total compensation formula.

The Department agreed that a re-examination of the overtime factor within the total compensation formula was required. A stratified random sample survey of CF personnel, designed by DND and reviewed by Treasury Board Secretariat, began on 15 October 1999 to determine the current extent of overtime in the CF. In conjunction with Treasury Board, a determination will be made of the appropriate value of the overtime factor in the total compensation formula.

11. That the Department of National Defence develop management practices that will allow CF members to take leave in order to meet personal and family expectations. Subject to operational requirements, designated leave periods should be mutually acceptable to commanding officers and those desiring leave. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Director of Pension and Social Programs has commenced a thorough review of the existing leave policy. The result of consultations throughout the Department and previous amendments that were published via message or other directives will be integrated into the revised policy in the form of a Defence Administrative Order and Directive. The policy should be implemented effective 1 April 2000 to coincide with the start of the next fiscal year.

An example of the efforts taken recently is the introduction of Special Leave (Relocation) which will ensure that adequate non-duty time is provided to members and their families to deal with the many details relating to relocation.

It should be noted that as part of the preparations to deal with potential problems associated with the Year 2000 situation, direction was issued regarding leave for the 1999/2000 fiscal year as part of the Op ABACUS plan. This action was necessary to ensure that, in the event the members of the Canadian Forces are required to be deployed, they will have been given at least fifteen days leave prior to the end of 1999.

12. That when an individual in the Canadian Forces is posted to a position that calls for a higher rank level, acting pay, at the higher rank level, should apply immediately.

This recommendation has been accepted and will be implemented as soon as possible. Staffing is ongoing to develop policies and methodologies that will appropriately compensate CF members when posted to a position that calls for a higher rank level and, in addition, compensate members for acting in replacement or "fill-in" situations beyond a minimum period of time.

13. That the CF rethink within a year the current relevance of military messes with a view to demonstrating their utility, particularly to younger members. Mess dues should be tax deductible. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Over the past year the Canadian Forces Personnel Support Agency has taken steps to improve the efficiency of delivery of services within messes.

The Department has been reviewing the nature of the structure of messes during the past year. The Department will continue to study, over the next year, policies and practices to adequately address this recommendation.

With regard to mess dues, it was determined that it is not possible to obtain tax exempt status as the nature of the mess and the reason for paying dues do not fall within the definition of professional dues.

14. That the Special Allowance - CFS Alert be replaced by an allowance similar to that of the Foreign Duty Allowance, and that it be applicable from the date of arrival at Alert.

15. That the appropriate level for the new CFS Alert allowance be significant and therefore set at rating level IV of the Post Differential Allowance.

These recommendations were accepted in principle and have been implemented in part. The current CFS Alert allowance, effective 1 April 1999, is now payable from the date of arrival in Alert. The development of the specific structure of a new allowance will require further review with Treasury Board and is included as part of a major review of military allowances that is scheduled to commence next year.

16. That the Department of National Defence immediately adopt the benefit counting maternity leave as time qualifying for severance payment.

The recommendation was accepted and implemented effective 1 April 1999. In addition, a review of Canadian Forces maternity and parental policies is being conducted

to ensure that they are in keeping with contemporary societal norms and support the new Canadian Forces Family Policy.

17. That the Department of National Defence move to a bi-weekly pay system by 31 December 1999.

This recommendation has been accepted in principle but can only be considered for implementation after the Year 2000 (Y2K) problems are resolved. Prior to implementation of a bi-weekly pay regime, the impact of such a change to CF members and the pay system will be studied. A survey will be conducted in early 2000 to establish whether and to what extent such a change is desired by CF members. The cost and technical feasibility of the changes within the CF central pay system will also be determined.

18. That the Department of National Defence establish a non-taxable global Cost-of Living Allowance (COLA) to be paid to CF personnel posted at locations in Canada.

The Government recognized that hardships may be imposed on Canadian Forces members and their families as a result of regional cost of living differences. However, the establishment of a non-taxable global cost-of-living allowance is not in keeping with current government policy and therefore not an appropriate mechanism for mitigating regional cost-of-living differences. A study to develop a framework for a suitable compensation program to address regional differences in cost of living has been completed. It identified significant cost of living differences among CF locations and has developed an appropriate compensation program to address these differences. Incremental external funding to the Department and approval of the Treasury Board, however, must be secured before the program can be implemented.

19. That the Department of National Defence adopt a similar approach, in line with the domestic COLA, to the cost-of-living entitlements for CF members serving overseas. The Department should report to SCONDVA within a year.

The DND representative on the National Joint Council (NJC) will, as part of the NJC Triennial Review of Foreign Service Directives, recommend that the Department apply to outside Canada postings those aspects of the proposed domestic compensation framework that are appropriate and feasible.

20. That the Government appoint an independent review panel, at least once every five years, to examine, and make recommendations with regard to the appropriateness of compensation and benefits provided to the Canadian Forces. The panel should report to SCONDVA.

This recommendation was accepted in principle and will be implemented in 2001. Compensation and benefits will be reviewed on a triennial basis commencing in 2001. The mandate and composition of the committee who will conduct this review is currently being developed.

Accommodation

21. That the Department develop and adopt a policy to ensure that personnel at all bases and major facilities have access to well-maintained single quarters. An annual progress report should be made to SCONDVA.

The Department of National Defence issued the DND Accommodation Policy in June 1999. Embedded in this policy is the commitment to ensure CF members have access to suitable accommodation wherever they may serve. The standards whereby suitability will be benchmarked are being developed and will be incorporated into subordinate policy documents.

22. That a common standard for the design and operation of modern single quarters at all bases and stations of the Canadian Forces be established and that facilities not meeting this standard should be upgraded or replaced as soon as possible. SCONDVA should receive a progress report within a year.

For fiscal reasons, it will not be possible to fully implement this recommendation except as a long-term program. As noted in response to recommendation 21, the functional accommodation standards for single quarters are being developed and will be established in subordinate policy documents. Existing facilities will be evaluated against these new standards and deliberate upgrade programs will be undertaken where priorities and funding permit. New single-quarter facilities constructed or otherwise obtained by the Department will adhere to the new functional accommodation standards.

23. That departmental planners and contractors must give a high priority to the protection of the dignity, privacy, and safety of individuals in the design and administration of single quarters. SCONDVA should receive a progress report within a year.

The single quarters functional accommodation standards policy will provide the necessary guidance to ensure that single quarters are properly planned, constructed and administered. However, as noted in the responses to recommendations 21 and 22, it will only be possible to implement these improvements as a long-term undertaking.

24. That the Canadian Forces Housing Agency must review its policies and its arrangements with contractors at all bases to ensure that efficient and appropriate repairs are made to PMQs at the earliest possible time when emergencies occur.

A more effective response process for accommodation-related emergencies has been implemented. Corrective action has included increasing the number of available contractors on each base, as well as the introduction of staff training and an improved system of customer service.

25. That the Housing Agency must ensure that its officials at all bases are properly trained to provide fast and courteous service to residents of PMQs, especially in emergencies.

See response to recommendation 24.

26. That the Housing Agency must provide adequate and efficient services, including emergency repairs, for PMQs slated or likely to be abandoned in the next few years because of the closure of a base, the transfer of military units or other reasons until alternative housing becomes available.

This recommendation has been accepted and is already being instituted. The Department has provided CFHA with an additional $40M by re-allocating existing funds during FY 99/00 specifically to address remedial health and safety repairs.

27. That to ensure that military personnel pay the same rents regardless of the base to which they are posted, the Accommodation Assistance Allowance should be replaced by an accommodation expense allowance to compensate for the difference, if any, between regional housing costs and standardized rents determined by using the average housing costs of a number of major bases.

This recommendation was accepted in principle. Accommodation is a major component in variations in the cost of living. Consequently, it has been included as an integral part of the framework for a suitable compensation program to address regional differences in cost of living referred to in recommendation 18.

28. That the accommodation expense allowance should not be considered taxable income.

This recommendation was acknowledged. The establishment of a non-taxable accommodation expense allowance is, however, not in keeping with current government policy and therefore not an appropriate mechanism for this allowance. The framework for a suitable compensation program to address regional differences in cost of living, as discussed in recommendation 18, pursues the principle of a tax-effective payment.

29. That the Housing Agency should proceed with the task of determining the best way of providing modern and environmentally efficient Permanent

Married Quarters, in consultation with Base Commanders and the Department, which should report on an annual basis to SCONDVA. The Agency should keep in mind the need to:

a. tailor the housing to the specific requirements of each base;

b. select the most cost-effective option available even if this involves the construction or leasing of homes off the bases and arrangements with private developers; and

c. ensure that the housing remains suitable and affordable regardless of the options selected.

The DND Accommodation Policy promulgated in June 1999 committed the Department to ensuring that CF members and their families have access to suitable accommodation wherever they are posted. The policy also reflects the need for housing solutions to be site-specific, cost-effective and suitable to personal circumstance. Finally, the policy states that affordability will be addressed through adequate compensation and not through subsidized or sub-standard Crown-owned housing.

Site-by-Site Housing Requirement Studies are now underway and are expected to be completed early in the year 2000. Individual housing project initiatives will be programmed and implemented based, in part, on the results of these studies.

30. That the Housing Agency be given an expanded mandate in order to undertake any option it determines to be the most cost-efficient to provide housing and housing services for military bases.

Under its current mandate the legal authority of the Canadian Forces Housing Agency is limited to the operation and maintenance of the current housing portfolio. The Department is considering amendments to the mandate of the Agency and exploring various means of restructuring it so that it has the flexibility and authority it needs to carry out a wider mandate. Options may include the creation of a separate agency or a small Crown Corporation.

31. That the Department of National Defence be allowed to use the funds generated by the sale or long-term leasing of departmental lands and facilities or to swap land with private developers primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters.

The recommendations regarding the retention of funds relating to the disposal or leasing of assets are fully supported as they pertain to property and assets linked to housing. Future Agency authorities to be sought will include the ability to form a wide

variety of joint ventures including the provision for the use of land in exchange for property, capital, or services.

32. That the Department be empowered to use the proceeds from the sale of capital assets primarily to help the Housing Agency finance the construction or leasing of PMQs. Indeed, we further recommend that revenues generated by the sale of departmental assets be retained by the Department in order to enable it to meet other requirements as well.

See response to recommendation 31.

33. That the government grant the Housing Agency a repayable low-interest loan to help it proceed with its business. The Housing Agency should obtain other revenues through long-term lease arrangements with contractors.

The provision of capital may be required to assist CFHA to achieve its mission but care must be exercised in order that the Housing Agency not assume an overburdened debt load. A comprehensive Master Implementation Plan will be prepared with detailed funding projections based on the site-by-site studies and joint venture discussions with industry (site by site).

34. That the Department and the Housing Agency together with municipal officials, where necessary, co-ordinate their efforts to improve as quickly as possible the quality of water supplied to PMQs at bases where problems with the colour and odour have been documented.

Specific projects to address this issue have been completed at CFB Borden and BFC Valcartier, the two locations mentioned during the SCONDVA testimony. Significant improvements have been noted to date and additional improvements are expected as follow-on projects are implemented.

35. That the Guaranteed Home Sale Plan be continued beyond March 1999, at least for military personnel.

The Guaranteed Home Sale Plan, designed in part to protect homeowner equity, was initiated by Treasury Board as a three-year government-wide pilot project in response to Program Review decisions and their application in a generally difficult housing market in Canada. This pilot program ceased on 31 March 1999 (end of the contract period). However, the Government has implemented the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP), which addresses homeowner equity as well as other aspects of the relocation process.

36. That the Home Equity Assistance Programme be revised, notably by eliminating the 10% rule, to ensure that homeowners have access to fair

and equitable assistance when, because of a new posting, they have to sell their home while the local real estate market is depressed.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. The Integrated Relocation Pilot Program (IRPP) removes the 10 % home resale market decline eligibility criterion. It compensates for 80% of the loss on the sale of a residence up to a maximum of $15,000. Amounts above the 80% and/or above the $15,000 may be reimbursed from the funds still available within the IRPP "Customized Component". However, 50 % of the reimbursement in excess of $15,000 will be subject to taxes in accordance with the Income Tax Act. To assist members in long-term improvement of their equity, the IRPP offers financial incentives to retain their homes when posted to new locations, including the reimbursement of property management fees under the "customized component", as well as financial incentives to rent accommodation at the new location.

37. That a program be developed to facilitate the leasing by the Housing Agency of homes owned by military personnel for use as PMQs when homeowners are posted to another region of the country or overseas. The status of the program should be reported to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted in principle. Its feasibility and applicability are being examined as part of the development of the CFHA mandate in preparation for seeking approval of CFHA's enhanced status and in relation to the property management dimension of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP).

38. That the contracts with moving companies be modified to allow much more time for individuals to report and document damages to possessions resulting from a move. These contracts should be reviewed on an annual basis.

This recommendation has been accepted and is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process. In the interim, the Department has taken action to ensure CF members are fully aware of both their rights and responsibilities regarding insurance coverage.

39. That the Department of National Defence or some other agent such as the Canadian Forces Housing Agency, assist members of the Forces in making claims for compensation of damages caused by movers during a move. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This recommendation has been accepted and is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process.

40. That the time allowed for taking possession or vacating a domicile be

increased.

This recommendation has been accepted and implemented effective 18 June 1999. The Chief of the Defence Staff (CDS) approved a new Special Leave (Relocation) benefit to ensure that adequate off-duty time is provided to members and their families to deal with the myriad of details involved with a move. For example, members on normal relocations within Canada receive five days special leave at the old location to prepare for their move and a further five days special leave on arrival at the new location to complete the move into the new residence.

41. That the posting allowance be replaced with a new non-taxable posting benefit which will adequately compensate all personnel for the turbulence associated with new postings. The allowance should be uniform and not tied to rank.

This recommendation was accepted in principle. The current posting allowance has been incorporated into the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP). The posting allowance is included in the funding of the IRPP "Customized Component" and is available to compensate members for any legitimate relocation expenses that are not otherwise compensated directly under the "Core Component." The need for any new or modified posting benefit is being addressed as part of the re-engineering of the relocation process.

The Injured, Retirees and Veterans

42. That the Combined Centre for the Support of Injured, Retirees, Veterans, and their Families be established as quickly as possible and have all the resources required to fulfil its mandate and to inform all military personnel and their families of the availability of its services.

The DND/Veterans Affairs Centre for the Support of Injured and Retired Members and their Families was established on 13 April 1999 in conjunction with Veterans Affairs Canada. It provides information, referral and assistance support to serving and former CF members, Regular and Reserve, with injuries or illnesses, their families and survivors of deceased CF members.

43. That the recommendations of the McLellan report concerning the training of leaders on care of injured issues be implemented as quickly as possible and that other measures be taken to inculcate leaders on the importance of caring leadership. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Leadership course content is in the process of being changed to ensure that proper training is given with respect to the care of injured personnel. Sections within the Officer General Specification, the Officer Professional Development Plan and the Non-

Commissioned Officer Development Plan are in the process of being changed to reflect greater emphasis on caring leadership.

44. That the programs be developed to make public and private sector corporations more aware of the skills and experience offered by individuals leaving the Forces and to help facilitate their hiring of personnel who must end their military careers prematurely because of serious injuries or illness.

Priority hiring for personnel injured in Special Duty Areas has already been approved by the Public Service Commission (PSC). DND has requested the PSC expand this priority to personnel injured in domestic operations as well as those in inherently dangerous occupations such as search and rescue and explosives ordnance disposal. Requests to provide similar hiring priority have been sent to provincial and territorial public service commissions and discussions have taken place with several provinces. The Canadian Defence Industry Association has also been approached to assist in this initiative. See recommendation 84.

45. That rehabilitation training of their choosing for injured members of the Canadian Forces start six or more months before their release from the military.

Policy direction has been issued to allow personnel being released for any medical reason including injury to commence full- time rehabilitation training six months prior to release.

46. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs establish a single access source of assistance, research, and information to individuals suffering severe and debilitating illnesses since their service during the Persian Gulf War.

Post Deployment Regional Health Centres have been established and VAC can refer former CF members with service in any Special Duty Area to these Centres for diagnostic investigation related to an application for a disability pension and the development of a treatment plan for their disabilities.

47. That guidelines be established to ensure that exposure by personnel to recognized toxic materials during military operations is properly documented.

DND casualty reporting documentation will be changed to include exposure or suspected exposure to toxic substances or material. Specialized staff is being hired within the Canadian Forces Medical Services (CFMS) to develop other procedures and protocols required to ensure that such conditions are fully documented and dealt with appropriately.

48. That the importance of programs to assist individuals dealing with the effects of post traumatic stress disorder (PTSD) and other types of stress be reaffirmed and that their funding be reinforced.

49. That the requirements of Reservists, especially those who have served on peacekeeping operations, for assistance in dealing with the effects of post traumatic stress disorder and other types of stress be addressed as fully as possible.

These recommendations were accepted and resulted in the following initiatives:

a. four additional Operational Trauma and Stress Support Centres at Halifax, Valcartier, Edmonton and Esquimalt were opened;

b. an additional Critical Incident Stress debriefing course will be run yearly;

c. additional PTSD training will be given to CFMS personnel including doctors and other medical professionals; and

d. a Post Deployment Follow-up Policy has been developed and is awaiting final approval. This policy includes standardized compulsory physical and psychological evaluation for both Regular and Reserve Force members.

50. That the re-engineering of the Canadian Forces Medical and Dental Systems be reviewed to ensure that future requirements will be met. Attention should also be paid to the medical requirements of military families and the problems they encounter with respect to medical insurance coverage when they move from one province to another.

An internal program evaluation of the CFMS was conducted by CRS and a draft report was issued. The report is under study. The Department will also review current regulations with respect to medical coverage in isolated and semi-isolated locations (as they pertain to CF families). Revisions to the appropriate sections of these regulations will be made.

51. That the policies governing the reporting of injuries and medical conditions be reviewed to ensure that leaders and personnel in general clearly understand the procedures and apply.

A review of medical and other administrative policies and procedures is underway. Documentation and procedures in the reporting of injuries will be simplified and Defence Administrative Orders and Directives concerning casualty reporting have been reviewed and changes made where required. Those that may affect disability pension entitlement are under internal review by VAC to ensure their effectiveness within the pension adjudication process. DND personnel will be advised on the importance of these processes, particularly those which affect disability pensions, and will be

encouraged to monitor their own individual cases.

52. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs together with other agencies develop streamlined procedures to ensure quick and effective transfer of all relevant records of personnel leaving the Forces. A report on the progress achieved should be made to SCONDVA within a year.

53. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs and other agencies change their procedures to minimize the duplication of medical examinations and other requirements during the processing of disability pension applications. A report should be made to SCONDVA within a year.

DND and VAC are developing a business plan for a preferred option for the electronic transfer of all non-medical records, while safeguarding confidentiality. DND, VAC, HRDC and SISIP are examining methods of reducing duplication of medical documentation and examinations.

54. That the Department of Veterans Affairs pursue its vigorous actions to reduce as much as possible the time necessary to process disability pension applications and appeals. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Further to legislative changes passed in 1995, VAC has already reduced the time necessary to process first applications for disability pensions from eighteen months to six months. The closer working relationships and co-operation between DND and VAC outlined in response to recommendations 52 and 53 will further shorten the time associated with preparing a disability pension application. Applicants can expect a decision within 18 weeks of completing a documented application..

55. That legislation be amended so that major deployments within Canada to deal with national and regional emergencies be designated as Special Duty Areas for disability pension purposes. Measures should also be taken to ensure that personnel who suffer major injuries while on duty in Canada have access to disability pension benefits.

Legislative amendments to the Pension Act will be proposed to provide benefits to still-serving Canadian Forces members who were disabled by service- related injuries regardless of where they served. Proposeed Regulatory amendments will provide still-serving and former members with Veterans Independence Program services for their VAC pensioned conditions regardless of where they served. Veterans Affairs Canada is also conducting a study of the needs of its CF clients to determine what services they may require and whether existing programs are relevant and appropriate. VAC's report to address the issues is expected by the end of the fiscal year.

56. That military personnel who have served in Special Duty Areas overseas be recognized as veterans.

The designation of CF members who have served in SDAs as veterans will be pursued through the Quality of Life Project in 1999/2000. This will require investigation of possible legislative requirements, implications for VAC programs and the co-operation of various volunteer veterans' groups.

57. That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. SCONDVA should receive a report on this on an annual basis.

VAC, in consultation with DND, has already developed information packages and is presenting seminars on pension entitlements at several levels. VAC has also produced and widely distributed a brochure entitled "Veterans Affairs: In Service to the Canadian Forces" that outlines the services and benefits available from Veterans Affairs to Canadian Forces members. For its part, DND had already designed and distributed a booklet which outlines all the disability entitlements and benefits which could accrue to a member. In this process, special attention has been paid to the needs of the Reserve Force.

The Military Family

58. That guidelines be developed to govern the operation of rear parties and other unit support groups in order to ensure a standard level of support to families of both Regular Force and Reserve personnel during deployments of units. These measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. Special attention should be paid to the needs of personnel from other units deployed overseas with larger units. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The term Deployment Support Group (DSG) has been coined to describe the universal Canadian Forces' title for the already existing army "rear party", naval "shore element" and air force "sponsor group". Standards applicable to the formation and activities of DSGs have been established so that the families of all deployed personnel can expect the same level of support and service across the country. The Director of Military Family Services has issued guidance and funds to the Military Family Resource Centres for expanded support to Reservists, and the centres are now actively supporting Reserve Units / UN augmentees.

59. That a clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as

soon as possible whenever family emergencies occur. When compassionate leave is requested, padres and commanding officers should consult on appropriate arrangements. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

The Quality of Life (QOL) Project is currently leading an overall review of duty and non-duty travel, emphasizing measures to enhance the ability of families to be reunited in times of emergency. The QOL Project, assisted by the staff of the Director of Transport Management, has developed directives and programs to support the policy and is refining proposed service delivery options for compassionate and general leave travel. The Director of Pensions and Social Programs (DPSP) is reviewing the current leave policy.

60. That the commitment to support Military Family Resource Centres be reaffirmed and that policies governing their operations be reviewed to ensure that the implications of new housing policies and the changing complexion of the military community on and off bases are taken into account. The proposed measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

New policies have been developed regarding the CF Personnel Support Program (PSP) and these will be closely monitored and adjusted, where necessary, to ensure that they are responsive to the needs of all CF families. Additionally, a PSP study was completed in September 1999 and provides recommendations to improve services being provided to locations affected by downsizing. These recommendations are under review to ascertain affordability.

61. That the Canadian Forces develop a military family policy to ensure better co-ordination and co-operation between all the elements of the family network and to guide decisions on matters which affect the quality of life of military families. That this policy takes into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

A draft CF Family Policy has been developed and is currently under review by the DND/CF Legal Advisor. The policy recognizes the military family relationship, reiterates the CF's commitment to the family, and describes the core principles and areas of responsibility for program delivery. One of the goals of the policy is to establish a military family network that incorporates all of the elements of service and support to the family.

62. That special requirements of military families such as health and

education be one of the major factors taken into consideration during preparations for postings of personnel. That these requirements take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

The Department has embarked on a process of re-engineering the entire CF Assignment System, and the resulting system will build in the flexibility to address the issues of health, education, and official language access to the family (refer to recommendation 75) while respecting the validated service needs. The Director General Military Careers is implementing the new processes which includes: a revised procedure for planning the selection and posting of CF personnel; an administrative review; and different procedures pertaining to administrative inquiries and release. Validations of the CF Assignment System (CFAS) are on-going and expected to terminate in March 2000.

A review the Canadian Forces' policy on Imposed Restriction (moving the CF member but leaving the family behind) is underway. The policy review intends to provide the member more control over what is very much a personal decision to move the family. The policy will need to remain equitable since it will be the member's choice and not the CF's.

63. That posting guidelines be modified to provide career managers greater flexibility to facilitate postings for special family needs without limiting the career prospects of personnel. That posting guidelines take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

In addition to the re-engineering of the entire CF Assignment System, approximately 500 cost contingency moves have been funded within DND's budget for moving personnel geographically. These cost contingency moves will provide career managers with the necessary flexibility to post CF members in response to special family needs. The CF's Compassionate Posting Policy is being revised and the use of the new cost contingency moves formalized.

64. That all military personnel with children be required to prepare a plan according to predetermined criteria to ensure that whenever they deploy, their child care requirements will be met.

All Canadian Forces members, with children or other family members for whom they are financially responsible (e.g., elders or disabled), will be required to submit a Family Care Plan (FCP) in anticipation of deployments and emergencies. The plan will ensure that CF members have thoroughly considered and put in place appropriate arrangements for those family members who are dependant on them (children, elder parents, etc.). It is planned to link the FCP with the provision of a Family Disruption Allowance Program (FDAP). This would provide some form of financial assistance to help CF members who demonstrate a proven need in child or elder care when faced with

a deployment outside of what can be provided by the Family Care Plan. Implementation of these programs again must be governed by affordability.

65. That the Department develops a plan to ensure emergency childcare when military members must deploy with less notice than provided for in their child care plan submitted to their commanders. That the Department's plan take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA within one year.

This initiative is complete. Effective 1 April 1999 Deployment and Emergency Childcare Co-ordinators were put in place at all Military Family Resource Centres. Contingency funding is in place to reimburse CF members for emergency childcare costs. The activation of the Family Care Plan (for Deployments and Emergencies) will confirm not only to parents but also to unit Commanding Officers that CF members and their families have been properly taken care of when the member deploys.

66. That programs for teenage members of military families be given special attention in the development of policies. Efforts should be made to recognize special education needs and to encourage the development and use of programs such as the Individual Educational Plan. That these programs take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families.

Existing programs at Military Family Resource Centres will be reviewed with new attention being given to the teenage members of families. Special education needs and the use of individual education plans will be considered as part of the review. In addition, a National Youth Summit (NYS) was held between 23-26 August 1999 to seek youth input into the types of programs that the CF should pursue in the future. A report from this NYS, expected by end-December 1999, is being drafted describing youth recommendations.

67. That military spouses with professional qualifications be reimbursed up to 50% to alleviate costs of taking exams and renewing licences for the purpose of seeking employment when they have to move to a new province or return to Canada.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. The spousal expenses referred to above are currently reimbursable on return to Canada under the Military Foreign Service Regulations. Under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP), appropriate spousal employment search expenses such as travel to interviews and preparation of resumes will be reimbursed. The "Customized Component" may also be used to pay for required licences and professional qualifications; however, in accordance with the Income Tax Act, reimbursement for these expenses is subject to tax. Reimbursement of additional expenses will be examined

under the Relocation Process re-engineering project.

68. That the Department develop a program to encourage greater awareness among local and national employers of the problems faced by military spouses seeking jobs and to explore opportunities to make more jobs available. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Employment Assistance Counsellors have been established at all Military Family Resource Centres effective 1 April 1999. Significant inroads have been made with civilian employers, such as banks, through Director of Military Family Services (DMFS).

69. That all bases offer employment counselling through the Military Family Resource Centre to assist military spouses find employment. That counselling services be made available in both official languages for families of military personnel.

This initiative is complete. Military Family Resource Centres have completed the hiring and are employing Employment Assistance Counsellors using guidance issued by the Director of Military Family Services.

70. That the period of leave allocated to military personnel to visit an area prior to a posting to find accommodation and make other arrangements be increased to seven days to, among other things, give more time to military spouses to start job searches.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. The existing pre-posting house-hunting trip can be extended beyond five days under the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP). In addition, under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program children may accompany parents on house-hunting trips and appropriate expenses will be reimbursed.

71. That in exceptional circumstances, prior to the move to a new location, military spouses be reimbursed for the reasonable costs of travel and accommodation to that area to participate in job interviews which cannot otherwise be held during the trip to find accommodation.

This recommendation has been accepted and implemented effective 1 April 1999. These spousal expenses may be reimbursed under the "Customized Component" of the Integrated Relocation Pilot Program (IRPP).

72. That second language training policies be amended to ensure that military spouses can have access to language courses on bases when requested. A report on developments should be made to SCONDVA on an annual basis.

An initial series of pilot courses commenced in the Fall of 1999 utilizing Military Family Resource Centres to provide second language training to spouses in nine locations throughout the CF. A second series of pilot courses in 15 locations is scheduled to run from January to March 2000. Full implementation is expected next Fall.

73. That in the future, all services and programs offered by the Department of National Defence to military personnel and their families be available in both official languages.

In support of the overall need to provide services and programs in both official languages, the Department began reviewing the content of the existing NDHQ Policy Directive P1/97 on basic services provided in both official languages to military families. All base/unit annual service delivery reports have arrived at the Directorate of Official Languages (DOL). The overall success of the services provided in both official languages based on the return was 85%. DOL staff continues to study and assess the effectiveness of language services provided to families.

Transitions

74. That the Canadian Forces re-examine the relevancy of its alcohol policy and consider deleting it entirely.

The policy is reviewed for each separate mission and varies from mission to mission based on the threat, work environment, local laws and customs. Additionally, the alcohol policy for each mission is reviewed at least annually and each time a new Contingent Commander is appointed.

75. That the Department of National Defence examine the feasibility of adopting a longer planning cycle whereby members could be given greater notice of their next posting. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Director General Military Careers has undertaken a review of the planning cycle and is developing policies and practices to address this recommendation. The Canadian Forces Quality Assignment System is currently scheduled for implementation for the Year 2000 Active Posting Season.

76. That CF personnel be able to have reasonable access to consult directly and privately with their career managers. That this measure take into account the need for military personnel to have access to service in the official language of their choice.

This has always been and will continue to be the normal practice. On occasion it is appropriate that the supervisor be present; however, the individual may ask to speak privately with the career manager during an interview. If a supervisor is present, the individual would be aware of the issues raised and discussed between the career manager and the supervisor.

77. That the Canadian Forces ensure that the career management component remains adequately staffed, to meet both human resources and operational requirements.

The Canadian Forces Quality Assignment System was designed to improve the overall planning and delivery of career management to members of the Canadian Forces.

78. That as soon as Alternative Service Delivery (ASD) is being considered, those affected be informed and consulted.

79. That those wishing to make an in-house bid be provided with adequate time and resources to ensure that their bid is professional and competitive. Personnel should be given a realistic chance to prepare bids.

80. That when job cuts or mandated relocations are an inevitable consequence of the introduction of ASD, those affected be provided with fair compensation and benefits.

Effective internal communication is mandated for every ASD review to ensure local personnel are aware of the progress.

The Department is both responsible for and committed to providing sufficient resources to support management-initiated in-house bids.

The Department has in place a framework to maximize employment opportunities for employees affected by ASD. The framework for civilian employees includes the maximization of employment continuity for affected employees with the new service provider. In the case of military personnel, similar HR management tools are available to address any surplus personnel resulting from ASD reviews.

81. That the Second Career Assistance Network be made available to CF personnel at an earlier date in their careers and that adequate funding be sustained in order to ensure its effectiveness. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The Second Career Assistance Network (SCAN) program, which is part of the Personal Enhancement Program, is under review, including the issue of accessibility and funding of the program. The program is currently available to all CF members who have achieved career status and to those who are released due to injury on duty.

82. That the Canadian Forces give consideration to increasing the number of UTPO positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distant Education Program. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The University Training Program for Officers (UTPO) program remains one of the means for an officer to pursue an undergraduate degree. The Department has also introduced additional measures to improve the access to university training for officers. For example, the benefits for academic upgrading under Canadian Forces Administrative Order 9-2 have been expanded for serving Regular Force officers. As a result, Regular Force officers who start and complete an undergraduate (baccalaureate) degree credit course after 1 September 1999 are eligible to request reimbursement of 100 per cent of the tuition and other mandatory costs.

In addition, each of the Environmental Commanders has initiated separate programs to send selected officers to university on a full-time basis to complete undergraduate degree programs.

The Canadian Forces Military College Office of Continuing Studies was established in 1996 and offers degree program courses to all members of the CF (Regular and Reserve). The Minister's Monitoring Committee indicated that they "have found the work being undertaken at RMC commendable, and feels compelled to remark on the dedication, hard work and genuine concern for the CF officer corps that individuals at the institution have exhibited."

83. That the Canadian Forces facilitate increased access to academic upgrading for Non-Commissioned Members, to meet personal as well as military requirements.

All members of the Regular Force, with limited exceptions, are eligible for reimbursement of tuition and book expenses related to courses taken to improve or expand a member's educational qualification in secondary school, university, community college, or in pursuit of a professional designation. There are no limitations for access to this program based on rank. The Continuing Studies division of Royal Military College offers degree programs to all occupation-qualified members of the Canadian Forces, both Regular and Reserve Force. There are also continuing education programs offered through the Canadian Forces Continuing Education Program (CFCEP) for all ranks.

The University Training Plan for Non-Commissioned Members (UTPNCM) program will continue as a means of providing NCMs with the opportunity to obtain a degree. The aim of this program is to address military requirements by permitting NCMs to complete the program and to be commissioned as officers.

84. That the Department of National Defence increase its efforts to facilitate

the provision of appropriate civilian accreditation to military personnel for their military training and appropriate recognition for their civilian training.

The Director Recruiting, Education and Training (DRET) has undertaken to increase the scope of military training for which equivalent civilian accreditation is granted and to develop a program to recognize military equivalents for civilian training. They are currently building the Canadian Forces Equivalency Database to provide information to members regarding equivalencies that have been granted. DRET will continue to conduct an analysis of Canadian Forces training and seek appropriate accreditation with civilian agencies.

85. That the Canadian Forces intensify their efforts in ensuring that all military members are aware of what constitutes a poisoned work environment for women and visible minorities and what constitutes harassment. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

86. That the Canadian Forces continue to emphasize and make known to all members the serious nature and consequences of not respecting harassment and discrimination policies. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Armed Forces Council adopted the first Canadian Forces Employment Equity plan 28 June 1999. It gives direction on activities to be taken over the next five years, with annual updates, to increase the representation, improve the career development and create a supportive work environment for women, visible minorities, Aboriginal Peoples and persons with disabilities in the CF. (The latter group are comprised of those personnel who are fit for service in the CF, but at the same time may consider themselves to have a physical, mental or psychological disability). The plan addresses the 1989 Canadian Human Rights Tribunal order to remove all obstacles to the integration of women into the military. The CF plan meets the same requirement placed on the federally regulated public and private sectors under the same legislation.

In CANFORGEN 053/98 of May 1998 concerning the establishment of the Sexual Assault/Harassment Complaint Service, the CDS stated:

I want to remind all CF personnel that it is their personal and professional responsibility to be vigilant and to take necessary action when inappropriate behaviour is observed. Turning a blind eye and hoping the problem will go away is not an acceptable approach and individuals at all levels will be held accountable for their actions. Sexual assault and harassment are not acceptable behaviours in the CF.

In addition to the initial training provided to CF members through the Standard

for Harassment and Racism Prevention (SHARP) program, there is continuing emphasis by the chain of command placed on the consequences of not respecting the stated policies.

87. That the Department of National Defence make every effort to ensure that, in future, there be no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialized kit such as boots for tank crews must be suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

An injection of funds was provided for national procurement in 1998 to address the immediate critical shortfalls of clothing. The army continues to introduce new clothing through the Clothe the Soldier program. Similarly, the air force and the navy continue to introduce new clothing or modify the scale of issue to address requirements. The air force introduced, in 1998, new winter environmental clothing to rectify a long-standing deficiency; all air force personnel at Wings have been issued with this kit. The navy has just recently introduced a set of Naval Combat Dress that will be issued shortly.

Défense nationale National Defence

Rapport provisoire sur la

Qualité *de vie*

dans les Forces Canadiennes

presenté au
Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants

Canada

Rémunération et indemnités

1. **Que l'écart du salaire de base existant entre les militaires du rang et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 1er avril 1999.**

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre. À compter du 1er avril 1999, les militaires du rang ont reçu une hausse de solde «de rattrapage» de 1,13 p. 100, ce qui a rétabli la pleine comparabilité de leur rémunération à cette date avec celle des membres de la fonction publique.

2. **Que l'écart du salaire de base existant entre les officiers du service général et leurs homologues de la fonction publique soit comblé au plus tard le 31 décembre 1999.**

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre. À compter du 1er avril 1999, les officiers du service général ont reçu une hausse de solde «de rattrapage» de 7,02 p. 100, qui a rétabli la pleine comparabilité de leur rémunération à cette date avec celle des fonctionnaires. Cette initiative a été prise avant la date d'échéance du mois de décembre 1999 qu'avait recommandée le CPDNAC.

3. **Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des simples soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants, qui sont pour la plupart des nouvelles recrues, soit augmentée d'au moins 10 p. 100.**

La recommandation visant à augmenter la solde au niveau d'entrée a été acceptée et mise en œuvre. En collaboration avec le Conseil du Trésor, le Ministère a élaboré pour la solde des soldats, des sous-lieutenants et des lieutenants de nouveaux points de repère qui permettent d'effectuer une comparaison avec la rémunération de leurs homologues de la fonction publique. Les hausses de solde moyennes qui en ont résulté, y compris celles correspondant à d'autres éléments de la rémunération, étaient d'environ 14,4 p. 100 pour les soldats et 18,1 p. 100 dans le cas des sous-lieutenants et des lieutenants. Les augmentations au niveau d'entrée pour ces groupes étaient respectivement de 6,67 p. 100 et de 5,4 p. 100.

4. **Que, à compter du 1er avril 1999, la solde des militaires du rang soit augmentée d'environ 6 p. 100; celle des grades de capitaine à lieutenant-colonel, d'environ 3 p. 100; et celle des colonels et des officiers de grade supérieur, d'environ 2 p. 100.**

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre. À compter du 1er avril 1999, les augmentations de solde moyennes globales (moins les hausses de comparabilité prévues par les recommandations 1 et 2 et excluant les hausses de solde au niveau d'entrée) étaient de 6,081 p. 100 pour les militaires du rang et de 4,704 p. 100 dans le cas des officiers du service général détenant le grade de capitaine à lieutenant-colonel.

Les colonels et les officiers de grade supérieur ont bénéficié d'une hausse moyenne de 2,01 p. 100 grâce à la mise en œuvre des nouveaux postes-repères de la fonction publique.

5. **Que les augmentations de salaire accordées ensuite par les Forces canadiennes reflètent les augmentations conjoncturelles consenties dans la fonction publique et soient versées sans retard.**

Cette recommandation a été acceptée. Le gouvernement s'est engagé à fournir au Ministère les fonds supplémentaires permettant d'accorder rapidement des augmentations équivalentes aux nouvelles hausses de la fonction publique.

6. **Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.**

Cette recommandation a été acceptée en principe et elle est en voie d'être mise en œuvre dans le cadre du Projet d'examen de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPRFC), dont le mandat consiste à cerner les secteurs de cette loi qui ont besoin d'être modifiés et à élaborer des propositions en conséquence. Parallèlement à l'examen du gouvernement portant sur l'ensemble des régimes de pension de la fonction publique fédérale, on examine la question d'établir un régime de pension adapté aux besoins des réservistes. Une demande de propositions a été publiée en octobre 1999 en vue de choisir une société de consultation sur les pensions qui aura la tâche d'élaborer et de recommander des options en vue de l'établissement d'un régime de pensions à l'intention des réservistes.

7. **Que, dans l'intervalle, le ministère de la Défense nationale remédie immédiatement aux problèmes que pose actuellement le régime de rémunération de la Réserve d'ici le 31 décembre 1999.**

Cette recommandation a été acceptée et est mise en œuvre. Comme il est indiqué dans la réponse à la recommandation 8, le nouveau système de solde intégré servira aussi bien la Force régulière que la Réserve. Dans l'intervalle, une équipe a été chargée de faire le rapprochement entre les divers comptes de solde de la Réserve et des mesures ont été prises pour veiller à ce que la solde d'un réserviste soit exacte et versée en temps opportun même si le système de solde demeure imparfait. Par ailleurs, des commis à la rémunération d'unités de la Réserve ont suivi des cours de recyclage, et les réservistes peuvent composer un numéro 1-800 pour poser des questions ou régler des problèmes concernant leur solde.

8. Que, d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

La recommandation a été acceptée en principe et sera mise en œuvre en l'an 2000. Il a fallu entreprendre la reprogrammation du système de la solde de la Force régulière et y accorder la priorité pour corriger tout problème attribuable au bogue de l'an 2000. Dès qu'il sera possible après le début de l'an 2000, on veillera à fournir des services de rémunération communs au personnel de la Force régulière et de la Réserve.

9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre. À compter du 1er avril 1999, la valeur du facteur militaire dans le cas des militaires du rang est passée de 4 p. 100 à 7,5 p. 100. Pour les officiers du service général (lieutenants-colonels et grades inférieurs), elle est passée de 4 p. 100 à 6,5 p. 100. Ces augmentations équivalent à une part importante des hausses générales de solde mentionnées dans la recommandation 4.

10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Le Ministère était d'accord qu'il fallait procéder à l'examen du facteur des heures supplémentaires dans le contexte de la formule globale de la rémunération. À compter du 15 octobre 1999, on a soumis des membres du personnel des FC à un échantillonnage aléatoire stratifié, conçu par le MDN et revu par le secrétariat du Conseil du Trésor, afin de déterminer l'ampleur du temps supplémentaire dans les Forces canadiennes. En collaboration avec le Conseil du Trésor, on établira la valeur appropriée du facteur des heures supplémentaires dans la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

11. Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leur famille. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables aux commandants et aux demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Directeur – Pensions de retraite et programmes sociaux a entamé un examen approfondi de la politique relative aux congés. Les résultats des consultations auprès du Ministère et les modifications qui ont été publiées par voie de message ou d'autres directives seront intégrés à la nouvelle politique sous la forme d'une Directive et ordonnance administrative de la Défense. On s'attend que la politique soit mise en œuvre le 1er avril 2000, ce qui coïncidera avec le début de la prochaine année financière.

Un exemple des mesures prises dernièrement est la mise en place du Congé spécial (Réinstallation) qui permettra de fournir aux militaires et à leurs familles une période suffisante de temps libre pour régler les nombreux détails de leur réinstallation.

Il est à noter que dans le cadre des préparatifs visant à faire face à l'an 2000, il a été prévu que cette directive relative aux congés s'appliquerait à l'exercice 1999-2000 dans le contexte de l'opération ABACUS. On s'assure ainsi que les membres des Forces canadiennes se voient attribuer au moins 15 jours de congé avant la fin de 1999 au cas où ils aient besoin d'être déployés.

12. Que, quand un membre des Forces canadiennes est affecté à un poste normalement occupé par quelqu'un d'un grade plus élevé, une rémunération provisoire correspondant à celle de ce grade plus élevé lui soit versée immédiatement.

Cette recommandation a été acceptée et elle sera mise en œuvre dès que possible. On a pris des mesures afin d'élaborer des politiques et des méthodes permettant d'attribuer une rémunération appropriée aux membres des FC qui sont affectés à un poste dont le titulaire doit être à un grade supérieur, ainsi que pour rémunérer les membres du personnel qui servent de remplaçants ou à titre intérimaire dans certains postes au-delà d'une période minimale.

13. Que les Forces canadiennes examinent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Au cours de l'année écoulée, l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes a pris des mesures pour rehausser la rentabilité de la prestation des services dans les mess.

Le Ministère a examiné la nature de la structure des mess. Il continuera d'étudier les politiques et les pratiques au cours de l'année qui vient, de manière à apporter les correctifs nécessaires.

En ce qui concerne les cotisations de mess, il a été déterminé qu'il est impossible que celles-ci soient déductibles du revenu imposable car la nature des mess et la raison d'être des cotisations ne correspondent pas à la définition des cotisations professionnelles.

14. Que l'indemnité spéciale-SFC Alert soit remplacée par une indemnité semblable à l'indemnité de service à l'étranger et qu'elle soit versée à partir de la date d'arrivée à Alert.

15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la SFC Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

Ces recommandations ont été acceptées en principe et ont été en partie mises en œuvre. Depuis le 1er avril 1999, l'indemnité spéciale qui s'applique au service à la SFC Alert est versée dès la date d'arrivée à Alert. L'élaboration d'une structure particulière pour la nouvelle indemnité devra être étudiée en profondeur avec le Conseil du Trésor et elle a été intégrée à l'examen général des indemnités militaires qui doit commencer l'an prochain.

16. Que le ministère de la Défense nationale commence immédiatement à compter le congé de maternité comme période ouvrant droit à l'indemnité de départ.

La recommandation a été acceptée et mise en œuvre à compter du 1er avril 1999. De plus, on a entamé l'examen des politiques des Forces canadiennes relatives au congé de maternité et au congé parental, dans l'intention de voir à ce que celles-ci respectent les normes de la société contemporaine ainsi que la nouvelle politique des Forces canadiennes relative à la famille.

17. Que le ministère de la Défense nationale commence d'ici le 31 décembre 1999 à verser la rémunération toutes les deux semaines.

Cette recommandation a été acceptée en principe, mais on ne pourra envisager sa mise en œuvre qu'après la résolution des problèmes liés au bogue de l'an 2000. Avant de mettre en place un régime de rémunération versé toutes les deux semaines, on étudiera l'incidence d'un tel changement sur les membres des FC et le système de la solde. Un sondage sera réalisé au début de l'an 2000 pour déterminer si les membres des FC souhaitent un pareil changement et quelle en serait l'ampleur. On établira également le coût et la faisabilité technique des changements à apporter au système central de la solde des FC.

18. Que le ministère de la Défense nationale instaure une indemnité globale de vie chère non imposable versée au personnel des FC en poste au Canada.

Le gouvernement a reconnu que les membres des Forces canadiennes et leurs familles peuvent être durement touchés par la variation du coût de la vie au Canada. Cependant, l'instauration d'une indemnité globale de vie chère non imposable ne serait pas conforme à la politique gouvernementale actuelle et ne constitue donc pas un moyen approprié d'atténuer les écarts du coût de la vie entre les régions. On vient de terminer une étude qui a permis de relever des écarts importants entre différents emplacements des FC et de jeter les grandes lignes d'un programme approprié d'indemnisation. Avant que le programme ne soit mis en œuvre, cependant, il faut obtenir des crédits d'accroissement à l'extérieur du Ministère et obtenir l'approbation du Conseil du Trésor.

19. Que le ministère de la Défense nationale adopte, pour déterminer le montant des indemnités de vie chère versées aux membres des FC en poste outre-mer, une méthode analogue à celle utilisée pour l'indemnité correspondante versée au Canada. Le Ministère devrait faire rapport au CPDNAC d'ici un an.

Le représentant du MDN au Conseil national mixte (CNM) recommandera, dans le cadre de l'examen triennal des Directives sur le service extérieur, que le Ministère applique aux affectations à l'étranger les aspects jugés appropriés et réalisables du cadre d'indemnisation proposé pour les affectations au Canada.

20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait faire rapport au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée en principe et sera mise en œuvre en 2001. La rémunération et les avantages sociaux seront examinés sur une base triennale à compter de 2001. On est à établir le mandat et la composition du comité qui sera chargé de cet examen.

Le logement

21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements pour célibataires bien entretenus. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

Le ministère de la Défense nationale a publié en juin 1999 la politique du MDN relative au logement. Dans cette politique, il s'engage à veiller à ce que les membres des FC aient accès à des logements convenables peu importe leur lieu de service. Les normes de référence à cet égard sont en voie d'élaboration et seront intégrées aux énoncés de principe connexes.

22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et les stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Pour des raisons financières, cette recommandation ne pourra pas être entièrement mise en œuvre, si ce n'est dans le cadre d'un programme à long terme. Comme il est indiqué dans la réponse à la recommandation 21, les normes fonctionnelles applicables aux logements pour célibataires sont en voie d'élaboration et elles seront publiées dans les énoncés de principe connexes. On évaluera les installations en place en fonction de ces nouvelles normes et des programmes d'amélioration seront lancés si les priorités et les ressources financières le permettent. Les nouveaux logements pour célibataires qui seront construits ou acquis par le Ministère respecteront les nouvelles normes.

23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Les normes fonctionnelles applicables aux logements pour célibataires fourniront les lignes de conduite nécessaires à la planification, à la construction et à l'administration de ces logements. Cependant, comme c'est le cas des réponses aux recommandations 21 et 22, ces améliorations ne pourront être apportées que dans le cadre d'un projet à long terme.

24. Que l'Agence de logement des Forces canadiennes examine ses politiques et ses ententes avec les entrepreneurs à toutes les bases pour s'assurer que les réparations efficaces et pertinentes sont effectuées dans les logements familiaux le plus tôt possible lorsque survient une situation d'urgence.

On a mis en œuvre un processus plus efficace de réponse aux situations imprévues survenant dans les logements. Parmi les mesures correctives adoptées, mentionnons l'augmentation du nombre d'entrepreneurs disponibles à chaque base, la formation du personnel et l'amélioration du service à la clientèle.

25. Que l'Agence de logement s'assure que son personnel dans toutes les bases est bien formé pour offrir un service rapide et courtois aux résidents des logements familiaux, surtout en cas d'urgence.

Voir la réponse à la recommandation 24.

26. Que l'agence de logement offre des services suffisants et efficaces, notamment des réparations d'urgence, pour les logements familiaux dont il est prévu ou probable qu'ils seront abandonnés au cours des prochaines années en raison notamment de la fermeture d'une base ou du transfert d'unités militaires, tant que d'autres logements ne sont pas disponibles.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre. Le Ministère a fourni à l'ALFC un montant supplémentaire de 40 M$ grâce à la réaffectation des fonds déjà prévus pour l'exercice 1999-2000 afin d'apporter les réparations nécessaires à la salubrité et à la sécurité des logements.

27. Qu'afin que les militaires paient les mêmes loyers, quelle que soit la base où ils sont affectés, l'indemnité d'aide au logement soit remplacée par une indemnité pour dépenses de logement qui comblera l'écart, le cas échéant, entre les coûts du logement dans une région et le loyer uniformisé déterminé à l'aide de la moyenne des coûts du logement dans un certain nombre de grandes bases.

Cette recommandation a été acceptée en principe. Le logement est un facteur important de la variation du coût de la vie. Par conséquent, ce facteur a été intégré à la structure d'un programme d'indemnisation qui tiendra compte des écarts du coût de la vie entre les régions, dont il a été question à la recommandation 18.

28. Que l'indemnité pour dépenses de logement ne soit pas considérée comme un revenu imposable.

Le Ministère a pris bonne note de cette recommandation. L'établissement d'une indemnité de logement non imposable n'est toutefois pas conforme à la politique gouvernementale actuelle et ne constitue donc pas un moyen approprié de verser cette indemnité. La structure d'un programme d'indemnisation qui tienne dûment compte des écarts du coût de la vie entre les régions, comme il est indiqué à la recommandation 18, vise à respecter le principe de la rentabilité fiscale.

29. Que l'Agence de logement détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et économes en énergie, de concert avec les commandants de base et le Ministère qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC. L'Agence devrait se rappeler la nécessité :

a. d'adapter le logement aux besoins particuliers de chaque base;

b. de choisir la solution la plus efficace par rapport aux coûts, même si cela veut dire construire ou louer des maisons à l'extérieur des bases et conclure des ententes avec des promoteurs privés; et

c. de s'assurer que les logements continuent de répondre aux besoins et d'être abordables, quelle que soit la solution retenue.

La Politique relative au logement que le MDN a promulguée en juin 1999 prescrit que le Ministère veillera à ce que les membres des FC et leurs familles aient accès à des logements convenables peu importe leur lieu d'affectation. Elle témoigne également de la nécessité que les solutions adoptées conviennent à chaque emplacement et qu'elles soient rentables pour chacun. Enfin, il est indiqué dans la politique que l'on réglera le problème de la capacité de payer par une indemnisation suffisante et non par des logements subventionnés ou des logements insalubres appartenant à l'État.

Les études sur les besoins de logement de chacun des sites sont en cours et devraient prendre fin au début de l'an 2000. Par suite de ces études, chaque emplacement planifiera et mettra en œuvre des initiatives relatives au logement.

30. Que le mandat de l'Agence de logement soit élargi afin qu'elle puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.

Le mandat actuel de l'Agence de logement des Forces canadiennes limite ses pouvoirs juridiques à la gestion et à l'entretien des logements en place. Le Ministère étudie la possibilité de modifier le mandat de l'Agence et de restructurer l'organisme de

façon à lui accorder la souplesse et les pouvoirs lui permettant d'exercer un mandat élargi. On pourrait entre autres créer une agence distincte ou une petite société d'État.

31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou de la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec les promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

Nous appuyons sans réserve les recommandations visant à autoriser le MDN à conserver le produit de la vente ou de la location des biens immobiliers liés au logement. L'Agence sollicitera notamment l'autorisation de participer à une vaste gamme de coentreprises, y compris celle d'utiliser des terrains en échange de biens, de capitaux ou de services.

32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. Nous recommandons même en outre que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

Voir la réponse à la recommandation 31.

33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

Il faudra peut-être verser des fonds à l'ALFC pour l'aider à s'acquitter de sa mission, mais il faudra veiller à ce que l'Agence ne soit pas indûment endettée. Un plan directeur de mise en œuvre sera élaboré et comportera des projections financières détaillées en fonction des études propres à chacun des sites et des discussions sur les possibilités de coentreprises qui se tiendront avec le secteur privé.

34. Que le Ministère et l'Agence de logement, de concert avec les autorités municipales, au besoin, coordonnent leurs efforts afin d'améliorer le plus rapidement possible la qualité de l'eau fournie dans les logements familiaux des bases lorsque des problèmes de couleur et d'odeur ont été démontrés.

Des mesures particulières ont été prises à cet égard à la BFC Borden et à la BFC Valcartier, les deux emplacements mis en cause durant les audiences du CPDNAC. On a constaté des améliorations significatives à ce jour et l'on prévoit d'autres améliorations à mesure que les projets de suivi seront mis en œuvre.

35. Que le Programme de garantie de vente d'habitation se poursuive après mars 1999, pour le personnel militaire tout au moins.

Le Programme de garantie de vente d'habitation, conçu en partie pour protéger l'avoir des propriétaires, a été lancé par le Conseil du Trésor comme projet pilote de trois ans à l'échelle du gouvernement par suite des décisions prises dans le cadre de l'Examen des programmes et de leur application au marché immobilier précaire du Canada. Ce programme pilote est venu à expiration le 31 mars 1999 (la fin de la période contractuelle). Cependant, le gouvernement a mis en œuvre le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI), qui traite de la question des avoirs des propriétaires et d'autres aspects de la réinstallation.

36. Que le Plan de garantie de remboursement des pertes immobilières soit révisé, notamment en éliminant la règle de 10 p. 100, afin que les propriétaires aient accès à une aide juste et équitable à cause d'une nouvelle affectation, lorsqu'ils doivent vendre leur maison à un moment où le marché immobilier local est léthargique.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre le 1er avril 1999. Le Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI) élimine le critère d'admissibilité de 10 p. 100 de réduction de la valeur marchande. Il autorise le remboursement de 80 p. 100 des pertes encourues à la vente d'une maison, jusqu'à concurrence de 15 000 $. Les pertes dépassant les 80 p. 100 ou le plafond de 15 000 $ peuvent aussi être remboursées si des fonds restent disponibles dans «l'élément personnalisé» du PPRI. Cependant, la moitié des sommes remboursées au-delà de 15 000 $ seront imposables, conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*. Afin d'aider les militaires à améliorer leurs avoirs à long terme, le PPRI offre des incitatifs financiers à ceux qui souhaitent conserver leur maison pendant qu'ils sont en affectation ailleurs. Il peut notamment rembourser les frais d'administration de leur propriété en vertu de «l'élément personnalisé», ainsi qu'encourager la location d'un logement au nouveau lieu d'affectation.

37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Cette recommandation a été acceptée en principe. On en examine la faisabilité et l'applicabilité sous deux angles, le premier étant l'élargissement du mandat de l'ALFC dans l'intention de faire approuver un rôle accru pour l'Agence, et le deuxième, le volet gestion des biens immobiliers du Programme pilote de relocalisation intégrée (PPRI).

38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et elle est étudiée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation. Dans l'intervalle, le Ministère a pris des mesures pour que les membres des FC soient bien informés de leurs droits et responsabilités en matière d'assurances.

39. Que le ministère de la Défense nationale ou un autre agent comme l'Agence de logement des Forces canadiennes aide les membres des Forces à obtenir une indemnisation en cas de dommages causés par les déménageurs. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été acceptée et elle est étudiée dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

40. Qu'on prolonge la période de prise de possession ou de libération d'un domicile.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre le 18 juin 1999. Le Chef d'état-major de la Défense (CEMD) a approuvé un nouveau congé spécial (réinstallation) afin d'accorder aux militaires et à leurs familles du temps libre pour s'occuper des nombreux détails liés au déménagement. Par exemple, les militaires qui sont réaffectés en sol canadien ont droit à cinq jours de congé spécial à l'emplacement de leur ancien lieu de travail pour préparer leur déménagement et à cinq jours de congé spécial à leur arrivée au nouveau lieu d'affectation pour emménager dans leur nouvelle résidence.

41. Que l'indemnité d'affectation soit remplacée par une nouvelle indemnité d'affectation non imposable qui compensera de façon adéquate tous les militaires pour les perturbations résultant des nouvelles affectations. L'indemnité devrait être uniforme et non liée au grade.

Cette recommandation a été acceptée en principe. L'indemnité actuelle d'affectation a été incorporée au Programme pilote de relocalisation intégrée. Elle fait partie des fonds de «l'élément personnalisé» du PPRI et permet d'indemniser les militaires de toutes les dépenses légitimes de réinstallation qui ne font pas directement l'objet de «l'élément de base» du programme. On étudie s'il y a lieu de modifier l'indemnité d'affectation ou d'en établir une nouvelle dans le cadre de la restructuration du processus de réinstallation.

Blessés, pensionnés et anciens combattants

42. Que le Centre de soutien aux blessés, aux pensionnés, aux anciens combattants et à leurs familles soit établi le plus tôt possible, qu'il soit doté des ressources nécessaires pour accomplir son mandat, et que l'on informe tous les militaires et leurs familles de l'existence de ces services.

Le Centre du MDN-ACC pour le soutien des militaires blessés ou retraités et de leurs familles a été établi le 13 avril 1999, en collaboration avec Anciens Combattants Canada. Il fournit des services de suivi, d'orientation et d'assistance aux militaires et anciens militaires de la Force régulière et de la Force de réserve qui ont été blessés ou qui sont malades ainsi qu'à leurs familles et aux survivants de militaires décédés.

43. Que les recommandations du rapport McLellan qui se rapportent à la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

On procède actuellement à la modification du cours sur l'art du commandement, de telle sorte que les soins aux militaires blessés fassent désormais partie du programme. On modifie également des sections de la description des exigences militaires fondamentales pour les officiers, du programme de perfectionnement professionnel des officiers et du programme de perfectionnement professionnel des sous-officiers afin de mettre davantage l'accent sur la nécessité de manifester de l'empathie dans l'exercice de l'art du commandement.

44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément par suite d'une blessure grave ou d'une maladie.

La Commission de la fonction publique (CFP) a déjà accepté que le principe de la priorité d'embauche s'applique aux militaires blessés dans les zones de service spécial. Le MDN a demandé à la CFP qu'elle étende cette priorité aux membres du personnel blessés dans le cadre d'opérations domestiques ainsi qu'à ceux qui appartiennent à des groupes professionnels comportant des dangers, comme la recherche et le sauvetage et la neutralisation des explosifs et munitions. Des demandes visant à assurer une priorité d'embauche similaire ont été envoyées aux commissions de la fonction publique provinciales et territoriales, et des discussions ont été tenues avec plusieurs provinces. On s'est également adressé à l'Association de l'industrie de la défense du Canada afin qu'elle fournisse de l'aide pour cette initiative. Voir la recommandation 84.

45. Que les cours de réadaptation, à leur choix, à l'intention des blessés appartenant aux Forces canadiennes commencent au plus tard six mois avant leur licenciement.

On a publié une directive afin de permettre au personnel libéré pour tout motif de santé, notamment une blessure, de commencer à suivre des cours de réadaptation à temps plein six mois avant la libération.

46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants établissent un guichet unique auquel les personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du Golfe puissent facilement s'adresser pour toute consultation en matière d'aide, de recherches et d'information.

Des centres régionaux d'évaluation médicale postdéploiement ont été établis, et ACC peut y renvoyer, aux fins de diagnostic relié à une demande de pension d'invalidité, les anciens militaires ayant connus du service dans des zones de service spécial. De plus, ces centres peuvent élaborer un plan visant le traitement de l'incapacité.

47. Que l'on formule des lignes directrices exigeant la documentation adéquate de toute opération militaire où le personnel serait exposé à des substances toxiques reconnues.

Les documents utilisés au MDN pour les rapports de blessures seront modifiés pour inclure l'exposition, réelle ou soupçonnée, à des substances ou des matières toxiques. Le Service de santé des Forces canadiennes embauche présentement du personnel spécialisé, qui sera chargé d'élaborer d'autres procédures et protocoles nécessaires à la documentation complète et au traitement approprié de telles conditions.

48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique ou d'autres types de stress, et que l'on y affecte davantage de fonds.

49. Que l'on ne néglige aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix, qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

Ces recommandations ont été acceptées et ont entraîné les initiatives suivantes :

a. quatre autres Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels ont été ouverts, à Halifax, Valcartier, Edmonton et Esquimalt;

b. un cours supplémentaire sur la verbalisation suivant un incident critique sera donné chaque année;

c. de la formation supplémentaire sur le SSPT sera donnée au personnel du SSFC, notamment aux médecins et à d'autres professionnels de la santé;

d. une politique de suivi après le déploiement a été élaborée et est en attente de l'approbation finale. Cette politique comprend l'obligation, tant pour les membres de la Force régulière que pour ceux de la Réserve, de subir une évaluation physique et psychologique uniformisée.

50. Que l'on réexamine le remodelage du système médical et dentaire des Forces canadiennes de façon à assurer que les besoins futurs seront satisfaits. On devrait également porter attention aux besoins médicaux des familles militaires et aux problèmes qu'elles ont avec l'assurance-maladie lorsqu'elles déménagent d'une province à l'autre.

Le CS Ex a procédé à une évaluation interne des programmes du SSFC et a publié un rapport provisoire, qui est à l'étude. Le Ministère passera également en revue les règlements actuels qui ont trait à la couverture médicale à assurer (aux familles des membres des FC) dans des endroits isolés et semi-isolés. Des modifications seront apportées en conséquence aux articles appropriés de ces règlements.

51. Que l'on procède à un examen des politiques régissant le rapport des blessures et maladies, de façon à assurer que les chefs et que l'ensemble du personnel comprennent les procédures clairement et qu'ils les appliquent de manière uniforme.

Les politiques et procédures médicales et administratives font présentement l'objet d'un examen. Les documents à remplir et les procédures à suivre en ce qui a trait à l'établissement de rapports de blessures seront simplifiés, et les ordonnances et directives administratives du Ministère concernant les rapports de blessures ont été examinées et modifiées au besoin. Celles qui peuvent toucher le droit à une pension d'invalidité subissent un examen interne par ACC en vue de garantir leur efficacité dans le cadre du processus décisionnel concernant les pensions. Le personnel du MDN sera avisé de l'importance de ces examens, surtout ceux qui touchent les pensions d'invalidité, et sera encouragé à surveiller de près leur propre dossier.

52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens combattants ainsi que les autres organismes modifient les procédures pour réduire au minimum le chevauchement des visites et autres exigences afférentes au

traitement des demandes de pensions d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Le MDN et ACC sont en voie d'élaborer un plan d'activités visant la sélection d'une option préférée permettant le transfert électronique de tous les dossiers non médicaux, sans porter atteinte au principe de la confidentialité. Le MDN, ACC, DRHC et le RARM examinent des moyens de réduire la production en double des documents médicaux et le chevauchement des examens.

54. Que le ministère des Anciens combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pensions d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Avant les modifications législatives adoptées en 1995, ACC mettait dix-huit mois pour traiter les demandes initiales de pension d'invalidité. Ce délai a été ramené à six mois. En appliquant les recommandations 52 et 53, le MDN et ACC renforceront leur collaboration, ce qui aura pour effet d'accélérer le processus de traitement des demandes. Les demandeurs peuvent s'attendre à ce qu'une décision soit rendue dans les 18 semaines suivant la soumission d'une demande dûment remplie.

55. Que la loi soit modifiée de manière à ce que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignées des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour faire en sorte que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

On proposera des modifications à la *Loi sur les pensions* afin de permettre le versement d'indemnités aux militaires en activité de service qui sont atteints d'une incapacité en raison de blessures subies dans l'exercice de leurs fonction, peu importe où ils ont servis. Des modifications aux règlements proposées visent à fournir aux militaires en activité de service et aux anciens militaires se prévalant des services du Programme pour l'autonomie des anciens combattants des services reliés à leur troubles médicaux qui avaient menés à une pension, peu importe où ils ont servis. ACC procède aussi à une étude des besoins de ses clients des FC en vue d'établir quels sont les services dont ils pourraient avoir besoin et si les programmes existants sont pertinents et à la hauteur. Le rapport d'ACC sur la question devrait être présenté d'ici la fin de l'année financière.

56. Que les effectifs militaires qui ont prêté leurs services dans des zones de service spécial soient reconnus comme anciens combattants.

Les membres du Bureau de projet – Qualité de vie continueront, au cours de l'année 1999-2000, de réfléchir sur l'opportunité de conférer aux membres des FC qui ont servi dans des zones de service spécial (ZSS) le statut d'anciens combattants. Ils devront non seulement examiner les changements qu'il pourrait falloir apporter à la loi, mais aussi

les retombées sur les programmes d'ACC et la coopération de divers groupes bénévoles d'anciens combattants.

57. Que l'on veille à la mise au point de programmes pour mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

ACC, en collaboration avec le MDN, a déjà élaboré des trousses d'information et présente des séminaires sur les prestations de pension à différents niveaux. ACC a aussi produit et disséminé amplement une brochure intitulée «Au service des Forces canadiennes» qui expose les grandes lignes sur les services et indemnités offerts par ACC aux membres des FC. Pour sa part, le MDN a déjà conçu et distribué une brochure qui détaille les avantages et prestations d'invalidité dont pourraient bénéficier les militaires. Dans le cadre de ce processus, on a accordé une attention particulière aux besoins de la Réserve.

La famille militaire

58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrières et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

L'expression «Groupe de soutien au déploiement» (GSD) a été créée pour rassembler sous un seul titre le «groupe arrière» de l'Armée de terre, l'«élément à terre» de la Marine et le «groupe parrain» de la Force aérienne. Des normes s'appliquant à la formation et aux activités des GSD ont été établies pour que les familles de tous les membres du personnel déployés puissent s'attendre au même niveau de soutien et de service dans l'ensemble du pays. Le Directeur – Services aux familles des militaires a publié des lignes directrices et alloué des fonds aux Centres de ressources pour les familles des militaires afin que ceux-ci étendent leur soutien aux réservistes. Les centres appuient maintenant activement les unités de la Réserve et les renforts de l'ONU.

59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les

aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les responsables du projet sur la qualité de vie procèdent présentement à un examen général des déplacements en service commandé et des voyages à des fins non militaires, en mettant l'accent sur des mesures visant à faciliter la réunion des familles en cas d'urgence. Avec l'aide du personnel du Directeur – Gestion des transports, ils ont élaboré des directives et des programmes à l'appui de la politique et ils perfectionnent les options de prestation de services proposées pour les déplacements dans le cadre des congés pour raisons familiales et les déplacements en congé d'ordre général. Le Directeur – Pensions et programmes sociaux (DPPS) examine la politique de congé en vigueur.

60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources desservant les familles des militaires et que l'on réexamine les politiques régissant leur exploitation pour tenir compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

De nouvelles politiques ont été élaborées en ce qui a trait au Programme de soutien du personnel (PSP) des FC et elles seront étroitement surveillées et modifiées, au besoin, de sorte qu'elles soient adaptées aux besoins de toutes les familles des militaires. En outre, une étude sur le PSP a été effectuée en septembre 1999 et présente des recommandations visant à améliorer les services fournis aux endroits touchés par la réduction des effectifs. On procède présentement à l'examen de ces recommandations afin d'en garantir l'abordabilité.

61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

L'ébauche d'une politique des FC sur les familles a été élaborée, et le conseiller juridique du MDN et des FC l'examine. Cette politique reconnaît les liens avec les familles des militaires, réitère l'engagement des FC envers celles-ci et décrit les principes de base et les secteurs de responsabilité aux fins de prestation du programme. L'un des buts visés par la politique est d'établir un réseau des familles des militaires qui intègre tous les éléments de service et de soutien aux familles.

62. Que les besoins particuliers, tels que la santé et l'éducation, des familles des militaires soient parmi les principaux facteurs pris en compte pendant la préparation des affectations du personnel. Que ces besoins tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.

Le Ministère a amorcé la restructuration de tout le système d'affectation des FC, et le système qui en résultera aura la souplesse voulue pour traiter les questions de santé, d'éducation et d'accès aux services dans les deux langues officielles pour les familles (voir la recommandation 75) tout en respectant les besoins validés sur le plan du service. Le Directeur général – Carrières militaires met en œuvre les nouveaux processus, notamment : une procédure révisée de planification de la sélection et de l'affectation du personnel des FC; un examen administratif; et différentes procédures touchant les demandes de renseignements d'ordre administratif et la libération. Les validations du Système d'affectation amélioré des FC sont en cours et elles devraient se terminer en mars 2000.

On procède également à un examen de la politique des Forces canadiennes sur la restriction imposée (qui consiste à faire déménager le militaire en laissant sa famille derrière lui). Cet examen vise à donner au militaire davantage de contrôle sur la décision de déplacer sa famille, qui est d'ordre très personnel. La politique devra demeurer équitable puisque ce sera le choix du militaire et non celui des FC.

63. Que l'on modifie les directives sur les affectations pour donner aux coordonnateurs de carrière une plus grande souplesse pour faire accepter les affectations en cas de besoins particuliers des familles sans limiter les perspectives de carrière du personnel. Que les directives sur les affectations tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.

En plus de restructurer tout le système d'affectation des FC, le MDN a financé environ 500 déménagements au moyen du budget réservé aux dépenses imprévues lors de déménagements du personnel. Les déménagements ainsi financés fourniront aux coordonnateurs de carrières la latitude nécessaire pour affecter des membres des FC en fonction de besoins familiaux spéciaux. La politique des FC relative aux affectations pour motifs personnels est en cours de révision, et le recours au nouveau type de déménagement est en passe d'être officialisé.

64. Que tout le personnel militaire ayant des enfants soit tenu de préparer un plan conforme à des critères prédéterminés permettant de satisfaire aux besoins de garde d'enfants à chaque déploiement.

Tous les membres des Forces canadiennes qui sont financièrement responsables d'enfants ou d'autres membres de la famille (p. ex., aînés ou personnes handicapées)

seront tenus de présenter un plan de soutien à la famille en cas de déploiement et d'urgence. Ce plan garantira que les militaires visés ont envisagé en détail et pris des arrangements appropriés à l'égard de leurs personnes à charge (enfants, aînés, etc.). On prévoit lier le plan de soutien à la famille à la prestation d'un programme d'indemnité pour perturbation de la cellule familiale. Ainsi, une certaine forme d'aide financière pourrait être fournie aux membres des FC qui, en cas de déploiement, ont manifestement besoin d'une aide extérieure à celle qui est prévue dans le plan de soutien à la famille en ce qui a trait aux soins à donner à des enfants ou des aînés. Encore une fois, la mise en œuvre de ces programmes doit être régie par l'abordabilité.

65. Que le Ministère élabore un plan permettant d'assurer la garde des enfants en cas d'urgence lorsque des militaires sont déployés avec moins de préavis que ce qui est prévu dans le plan de garde d'enfants présenté aux commandants. Que ce plan tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles. Un rapport devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Cette initiative est terminée. Le 1er avril 1999, des coordonnateurs de la garde d'enfants en cas de déploiement ou d'urgence sont entrés en fonction dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires. Un système de financement d'urgence a été mis en place afin que les frais de garde d'enfants en cas d'urgence puissent être remboursés aux membres des FC. L'adoption d'un plan de soutien à la famille (en cas de déploiement et d'urgence) donnera aux parents et aux commandants d'unité la confirmation que les membres des FC et leurs familles ont été bien traités.

66. Que l'on accorde une attention particulière aux programmes visant les adolescents des familles des militaires dans l'élaboration des politiques de soutien aux familles. On doit s'efforcer de reconnaître les besoins en matière d'éducation spéciale et de favoriser l'élaboration et l'utilisation de programmes, notamment le Programme d'enseignement individuel. Que ces programmes tiennent compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leurs familles.

Les programmes actuels des centres de ressources pour les familles des militaires seront examinés, et l'on accordera une attention particulière aux adolescents des familles. On prendra également en compte les besoins en matière d'éducation spéciale et l'utilisation de programmes d'enseignement individuel. De plus, un Sommet de la jeunesse s'est tenu du 23 au 26 août 1999 pour permettre aux adolescents de se prononcer sur les types de programmes que les FC devraient élaborer à l'avenir. Un rapport faisant suite à ce sommet et contenant les recommandations des jeunes est en cours de rédaction pour présentation à la fin de décembre 1999.

67. Que l'on rembourse aux conjoints des militaires ayant des qualifications professionnelles jusqu'à 50 % des frais d'examen ou de renouvellement de licence aux fins de recherche d'emploi, lorsqu'ils doivent déménager dans une nouvelle province ou revenir au Canada.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre le 1er avril 1999. Les dépenses susmentionnées sont remboursées lorsque les militaires reviennent au Canada, en vertu des Règlements sur le service militaire à l'étranger. Dans le cadre de l'«élément personnalisé» du Projet pilote de relocalisation intégrée (PPRI), les conjoints de militaire se verront rembourser les dépenses appropriées qu'ils engagent aux fins de recherche d'emploi, comme les déplacements pour se rendre à des entrevues et la préparation d'un curriculum vitae. L'«élément personnalisé» pourra aussi servir à payer les frais de renouvellement de licences ou de qualifications professionnelles nécessaires; cependant, conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*, le remboursement de ces dépenses est imposable. Quant au remboursement de dépenses supplémentaires, il sera examiné dans le cadre du projet de restructuration du processus de relocalisation.

68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Des conseillers en emploi sont en poste dans tous les centres de ressources pour les familles des militaires depuis le 1er avril 1999. D'importantes démarches ont été faites auprès d'employeurs civils, comme les banques, par l'entremise du Directeur – Services aux familles des militaires (DSFM).

69. Que toutes les bases offrent du counselling d'emploi par l'intermédiaire du centre de ressources pour les familles des militaires afin d'aider les conjoints à trouver un emploi. Que le service de counselling soit offert dans les deux langues officielles pour les familles des militaires.

Cette initiative est terminée. Les centres de ressources pour les familles des militaires ont embauché des conseillers en emploi, en se fondant sur les lignes directrices fournies par le Directeur – Services aux familles des militaires.

70. Que la période de congé attribuée au personnel militaire pour visiter une région avant l'affectation afin de trouver un logement et de prendre d'autres dispositions soit amenée à sept jours afin, entre autres, de donner plus de temps au conjoint pour commencer à chercher un emploi.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre le 1er avril 1999. Le voyage de recherche d'un domicile préalable à l'affectation peut maintenant être prolongé au-delà de cinq jours en vertu du Projet pilote de relocalisation intégrée (PPRI). En outre,

dans le cadre de l'«élément personnalisé» du PPRI, les enfants peuvent accompagner les parents au cours des voyages de recherche d'un domicile, et les dépenses appropriées seront remboursées.

71. Que dans des circonstances exceptionnelles, avant le déménagement, les conjoints des militaires soient remboursés des frais raisonnables de déplacement et d'hébergement pour aller passer dans la région les entrevues qui ne pourraient pas avoir lieu pendant le voyage destiné à trouver un logement.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre le 1er avril 1999. Les dépenses engagées par les conjoints peuvent être remboursées en vertu de l'«élément personnalisé» du Projet pilote de relocalisation intégrée (PPRI).

72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde pour que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport des progrès devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Une première série de cours pilotes a été entreprise à l'automne de 1999 dans des centres de ressources pour les familles des militaires afin que les conjoints puissent bénéficier de formation en langue seconde à neuf endroits dans l'ensemble des FC. Une deuxième série de cours pilotes est censée être donnée de janvier à mars 2000 à 15 endroits différents. La mise en œuvre complète est prévue pour l'automne prochain.

73. Qu'à l'avenir, tous les services et tous les programmes offerts par le ministère de la Défense nationale aux militaires et à leurs familles soient disponibles dans les deux langues officielles.

Étant donné la nécessité de fournir des services et des programmes dans les deux langues officielles, le Ministère a commencé à examiner le contenu de la Directive d'orientation du QGDN P1/97 sur les services élémentaires fournis dans les deux langues officielles aux familles des militaires. Tous les rapports annuels des bases et unités sur la prestation de services sont parvenus à la Direction des langues officielles (DLO). Selon les résultats obtenus, le succès global des services fournis dans les deux langues officielles était de 85 p. 100. Le personnel de la DLO continue d'étudier et d'évaluer l'efficacité des services fournis aux familles dans les deux langues officielles.

Transitions

74. Que les Forces canadiennes réexaminent la pertinence de la politique sur l'alcool et envisagent de l'abolir complètement.

La politique sur l'alcool est révisée dans le cas de chaque mission et varie de l'une à l'autre en fonction de la menace, du milieu de travail, ainsi que des lois et traditions locales. En outre, la politique sur l'alcool établie pour chaque mission est réexaminée au moins une fois par année et chaque fois qu'un nouveau commandant de contingent est nommé.

75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Directeur général – Carrières militaires a entrepris l'examen du cycle de planification et élabore des politiques et des pratiques en vue de traiter cette recommandation. Le Système d'affectation amélioré des Forces canadiennes est censé être mis en œuvre pour la période active des affectations de l'an 2000.

76. Que le personnel des FC puisse accéder de façon raisonnable aux coordonnateurs de carrières pour les consulter directement et en privé. Que cette mesure tienne compte de la nécessité pour les militaires d'avoir accès à un service offert dans la langue officielle de leur choix.

On a toujours procédé de cette manière et l'on continuera de le faire. À l'occasion, la présence du surveillant s'avère appropriée. Cependant, la personne peut demander à s'entretenir en privé avec le coordonnateur de carrières au cours d'une entrevue. Si le superviseur est présent, le militaire visé peut savoir de quelles questions celui-ci discute avec le coordonnateur de carrières.

77. Que les Forces canadiennes maintiennent suffisamment de postes de coordonnateur de carrières dotés pour répondre tant aux besoins des ressources humaines qu'aux besoins opérationnels.

On a conçu le Système d'affectation amélioré des Forces canadiennes en vue de perfectionner de façon générale la planification et la prestation des services de gestion des carrières à l'intention des membres des Forces canadiennes.

78. Que dès que l'on envisage un programme de diversification des modes de prestation des services (DMPS), les personnes touchées en soient informées et consultées.

79. Que l'on accorde à ceux qui souhaitent faire une soumission interne suffisamment de temps et de ressources pour que leur soumission soit professionnelle et concurrentielle. On devrait accorder aux employés une chance réaliste de préparer les soumissions.

80. Que lorsque des suppressions de postes ou des mutations obligatoires sont une conséquence inévitable de l'adoption de la DMPS, les personnes touchées reçoivent une rémunération et des prestations.

L'adoption de plans de communication internes efficaces est obligatoire dans tout examen de DMPS, afin de veiller à ce que tous les membres du personnel concernés soient mis au courant de l'avancement des travaux.

Le Ministère est responsable de fournir les ressources suffisantes pour appuyer les soumissions internes émanant de la direction et s'engage à le faire.

Il existe au Ministère un cadre permettant de maximiser les possibilités d'emploi des employés touchés par le DMPS. Le cadre établi pour les employés civils englobe la maximisation de la continuité d'emploi des employés touchés chez le nouveau fournisseur de service. En outre, on dispose du même type d'outils de gestion des RH dans le cas des militaires devenus excédentaires à la suite d'un examen de DMPS.

81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Service de préparation à une seconde carrière, qui fait partie du Programme de perfectionnement personnel, est actuellement à l'étude, en particulier en ce qui a trait à son accessibilité et à son financement. Le programme est présentement à la portée de tous les membres des FC en fin de carrière et de ceux qui sont libérés suite à des blessures subies dans l'exercice de leurs fonctions.

82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre des postes dans le cadre du PFUO offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Programme de formation universitaire - Officiers (PFUO) demeure un des moyens dont disposent les officiers pour obtenir un diplôme de premier cycle. Le Ministère a également pris d'autres mesures afin de rendre la formation universitaire plus accessible aux officiers. Par exemple, les officiers de la Force régulière en service ont maintenant accès à des indemnités accrues de perfectionnement en vertu de l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes 9-2. En conséquence, les officiers de la Régulière qui ont entamé après le 1er septembre 1999 un cours universitaire à unités en vue de l'obtention d'un baccalauréat peuvent se faire rembourser la totalité des frais de scolarité et des dépenses connexes obligatoires.

De plus, les commandants de chacune des armées ont lancé des programmes distincts permettant aux officiers de s'inscrire à l'université à temps complet afin de terminer leurs études de premier cycle.

Établi en 1996, le bureau des études permanentes du Collège militaire royal des Forces canadiennes offre des programmes menant à l'obtention du diplôme à tous les membres des FC (Régulière ou Réserve). Le Comité de surveillance du Ministre a souligné les travaux remarquables réalisés au CMR et félicité les membres de cet établissement du dévouement, de l'acharnement et du vif intérêt pour le corps des officiers dont ils font preuve.

83. Que les Forces canadiennes facilitent l'accès aux études universitaires pour les militaires du rang afin de répondre à leurs exigences personnelles autant que militaires.

Tous les membres de la Force régulière, à quelques exceptions près, ont droit à un remboursement de leurs frais d'études et d'achat de livres liés aux cours pris en vue de poursuivre leurs études secondaires, universitaires ou collégiales, ou encore pour obtenir un titre professionnel. Ce programme est accessible à tous, sans exception. La division des études permanentes du Collège militaire royal offre des programmes menant à l'obtention du diplôme aux membres des Forces canadiennes (Régulière ou Réserve) qualifiés dans un groupe professionnel. Les militaires de tous les grades peuvent également s'inscrire à des programmes de perfectionnement offerts par le biais du Programme d'éducation permanente des Forces canadiennes (PEMFC).

Le Programme de formation universitaire – Militaires du rang (PFUMR) restera un moyen pour les militaires du rang d'obtenir un diplôme universitaire. Ce programme a pour but de répondre aux besoins des forces armées en permettant à des militaires du rang de terminer leurs études et de devenir officiers.

84. Que le ministère de la Défense nationale fasse davantage d'efforts pour que le secteur civil reconnaisse dûment la formation militaire du personnel, ainsi que sa formation civile.

Le Directeur – Recrutement, éducation et instruction (DREI) a entrepris d'accroître la portée de l'instruction militaire pour laquelle on accorde des équivalences civiles et d'élaborer un programme de reconnaissance des équivalences militaires par le secteur civil de l'enseignement. On constitue en ce moment la base de données sur les équivalences des Forces canadiennes, qui renseignera les militaires sur les équivalences accordées. La DREI continuera d'analyser l'instruction dans les Forces canadiennes et de chercher à obtenir des équivalences auprès d'établissements civils.

85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et à ce qu'est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous leurs membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Le Conseil des Forces armées a adopté le premier plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes le 28 juin 1999. On y trouve l'orientation des activités des cinq années à venir, ainsi que des mises à jour annuelles, dans l'intention d'encourager la représentation et la progression de carrière des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées dans les FC et de créer un climat de travail qui leur soit favorable. (Sont compris dans ce dernier groupe les membres du personnel qui sont aptes à servir dans les FC, mais qui estiment avoir une incapacité physique, mentale ou psychologique.) Le plan donne suite à l'ordonnance de 1989 du Tribunal canadien des droits de la personne, visant la suppression de tous les facteurs faisant obstacle à l'intégration des femmes dans les Forces. Le plan des FC répond aux exigences que doivent respecter tous les organismes des secteurs public et privé qui sont assujettis à la réglementation fédérale.

Dans le message CANFORGEN 053/98 de mai 1998 portant sur l'établissement du service des plaintes d'agression ou de harcèlement sexuel, le CEMD a déclaré ce qui suit :

Je tiens à rappeler à tous les membres des FC qu'ils ont la responsabilité personnelle et professionnelle de demeurer vigilants et de prendre les mesures nécessaires lorsqu'ils observent des comportements inacceptables. Fermer les yeux et espérer que le problème disparaîtra de lui-même ne constitue pas une réaction acceptable, et les membres du personnel à tous les échelons seront

tenus responsables de leurs actes. L'agression et le harcèlement sexuels ne sont pas des comportements acceptables dans les FC.

En plus de la formation offerte aux membres des FC dans le cadre du programme de sensibilisation au Code de prévention du harcèlement et du racisme, la chaîne de commandement continue d'accentuer les conséquences du non-respect des politiques établies.

87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et l'attribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, telles les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être livrés au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Des crédits ont été injectés en 1998 dans la réserve de l'approvisionnement national pour répondre aux besoins d'habillement les plus criants. L'Armée de terre continue de mettre en service de nouveaux vêtements dans le cadre du programme «Habillez le soldat». La Force aérienne et les Forces maritimes poursuivent également l'acquisition d'articles d'habillement et la modification des barèmes de distribution. En 1998, la Force aérienne a lancé sa nouvelle tenue d'hiver pour répondre à une lacune de longue date; tous les membres de ses escadres ont reçu le fourniment. La Marine vient d'adopter un ensemble de combat dont elle fera bientôt la distribution.